

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO  
UNIDAD DE BÚSQUEDA DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS EN EL CONTEXTO Y EN  
RAZÓN DEL CONFLICTO ARMADO – UBPD



**UBPD**

**UNIDAD DE BÚSQUEDA  
DE PERSONAS DADAS POR DESAPARECIDAS**

**BOGOTÁ, D.C. FEBRERO 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

1.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
2.	<b>ESTRATEGIA DEL PLAN</b> .....	5
3.	<b>OBJETIVO</b> .....	6
3.1	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	6
7.	<b>DIAGRAMACIÓN</b> .....	8
8.	<b>PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	9
8.1.	<b>Plan de Vinculación</b> .....	9
8.2.	<b>Situaciones Administrativas</b> .....	9
8.3.	<b>Sistema de Información de Empleo Público – SIGEP</b> .....	10
8.4.	<b>Manual de Funciones</b> .....	10
8.5.	<b>Proceso de Nómina</b> .....	10
8.6.	<b>Comisiones de Servicios</b> .....	10
9.	<b>GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y DESARROLLO</b> .....	11
9.1.	<b>Gestión del Rendimiento Laboral</b> .....	11
9.3.	<b>Plan de Capacitación y Formación</b> .....	11
10.	<b>GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES</b> .....	12
10.1.	<b>Plan de Bienestar Social y Estímulos</b> .....	12
10.1.1.	<b>Área de Calidad de Vida Laboral</b> .....	12
10.1.2.	<b>Área de Protección y Servicios Sociales</b> .....	13
10.2.	<b>Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	13
10.3.	<b>Política de Cuidado</b> .....	13
11.	<b>ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA</b> .....	13
12.	<b>RESPONSABLE</b> .....	14
13.	<b>COBERTURA</b> .....	14
14.	<b>MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	14
16.	<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	14
17.	<b>VIGENCIA</b> .....	15



## 1. INTRODUCCIÓN

El acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera firmado por el Gobierno Nacional y las FARC-EP el 24 de noviembre de 2016 (en adelante Acuerdo Final), y refrendado por el Congreso de la República el 30 de noviembre de 2016, prevé la creación del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición (en adelante SIVJRNR o Sistema), en cumplimiento del compromiso del Gobierno Nacional y las FARC-EP, de poner a las víctimas en el centro del Acuerdo y en respuesta a sus testimonios, propuestas y expectativas. Este Sistema está compuesto por mecanismos judiciales y extrajudiciales, incluida una Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (en adelante UBPD).

El Punto 5 del Acuerdo Final, que crea el SIVJRNR, asume como principio central, la satisfacción de los derechos de las víctimas, en particular el esclarecimiento de la verdad y la reparación de víctimas. La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia<sup>1</sup> ha reconocido la centralidad de los derechos de las víctimas en los instrumentos de justicia transicional del Estado, por lo que el trámite de los mecanismos que aseguran su satisfacción como lo es la UBPD debe ser prioritario<sup>2</sup>.

Mediante el Acto Legislativo 01 de 2017, el cual, en su artículo primero transitorio, adopta el SIVJRNR, como modelo institucional encargado de brindar una respuesta integral a las víctimas de violaciones al DIH y al DIDH, y la sociedad civil en general, en el marco del proceso de terminación del conflicto armado y la construcción de una paz estable y duradera.

Conforme a lo establecido en este artículo transitorio, el Sistema está compuesto por los siguientes mecanismos y medidas: la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición; la Unidad para la Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado -UBPD-; la Jurisdicción Especial para la Paz; las medidas de reparación integral para la construcción de paz y las garantías de no repetición. Los componentes de este sistema son independientes, pero se vinculan a través de “relaciones de condicionalidad” y de “incentivos para acceder y mantener cualquier tratamiento especial de justicia”<sup>3</sup>.

Igualmente, el artículo transitorio 3, del Acto Legislativo 01 de 2017 establece la creación de la UBPD, la cual tendrá un carácter humanitario y extrajudicial, transitorio y excepcional, cuyo propósito es lograr de manera ágil y eficaz la localización e identificación de todas las personas dadas por desaparecidas o en su defecto la obtención de la mejor información disponible sobre lo acaecido. Es decir, toda familia que tenga a un familiar desaparecido con ocasión del conflicto puede estar segura de que se harán todos los esfuerzos posibles para establecer su suerte, ya sea que se localice a la persona con vida, se encuentren sus restos o se provea la mejor información posible.

En este orden de ideas, se expide el Decreto Ley 589 de 2017 mediante el cual, se instituye a la UBPD como un mecanismo de carácter humanitario y extrajudicial, autónomo e independiente dentro del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y No Repetición, que dirigirá, coordinará y contribuirá a la implementación de

<sup>1</sup> Decreto Ley 589 de 2017 “Por el cual se organiza la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado”

<sup>2</sup> *Ibidem*

<sup>3</sup> Tomado de la página web <http://www.altocomisionadopalapaz.gov.co/procesos-y-conversaciones/proceso-de-paz-con-las-farc-ep/Paginas/PR-Sistema-integral-de-Verdad-Justicia-Reparacion-y-no-Repeticion.aspx>



acciones humanitarias encaminadas a la búsqueda y localización de personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado que se encuentren con vida y en los casos de fallecimiento, cuando sea posible, la identificación y entrega digna de sus restos (en adelante “cuerpos esqueletizados”).

A cargo de la UBPD, están las desapariciones ocurridas antes del 1ro de diciembre de 2016 (fecha de entrada en vigencia de los Acuerdos), y que corresponden a cualquiera de las siguientes circunstancias, siempre en el contexto y en razón del conflicto armado:

- Desaparición forzada.
- Secuestro.
- Reclutamiento ilícito o constreñimiento de apoyo bélico
- Desapariciones durante las hostilidades

Para esta labor, la UBPD tiene un mandato de 20 años en los cuales, además de buscar a las personas dadas por desaparecidas, contribuirá a la satisfacción de los derechos a la verdad y a la reparación de las víctimas, garantizando la presencia y el rol activo de los familiares en el mencionado proceso.

Lo anterior, tiene como finalidad aliviar el sufrimiento de los familiares y/o población, así como contribuir a la satisfacción de los derechos y en consecuencia, a la dignificación de las víctimas.

Conforme a lo descrito, la UBPD propende porque todas las acciones tengan como eje central a las familias, colectivos, organizaciones, pueblos, comunidades y demás grupos de valor reconociéndolos como sujetos de derechos que participan activamente, se relacionan de forma consiente y toman decisiones informadas durante proceso de búsqueda, por ello se pretende que toda interacción entre la ciudadanía y la entidad sea dignificante y diferencial.

Para cumplir con las funciones que corresponden a la UBPD, se requiere de personal idóneo que, en el marco del desarrollo y ejecución de sus funciones, cuente con ventajas competitivas frente a otras entidades que permitan atraer a los mejores servidores, que logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas que agreguen valor y motivación a la gestión del recurso más importante de toda organización, como lo son las personas.

Es así como en el marco de la planeación estratégica de la UBPD, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2020-2021 en la Unidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, bienestar, calidad de vida y cuidado, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación eficiente del servicio, generando confianza entre sus servidores.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico de Talento Humano de la UBPD, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado vinculaciones de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas de la UBPD. De esta manera, a través del Plan de Capacitación – PIC, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos operativos y de su rol dentro de la Unidad y la dependencia a la cual sea asignado (a), fortaleciendo sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral y estímulos el cual es entendido como aquel que propende por la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas claras de Talento Humano.

## 2. ESTRATEGIA DEL PLAN

Los servidores públicos de la UBPD interactúan con grupos internos y externos que legitiman la existencia de la entidad, adaptándose a entornos dinámicos y cambiantes. Esta interacción sumado a las capacidades y habilidades individuales, ayuda a la UBPD a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, aportándoles en contraprestación actividades que los motiven, que les permitan la autorrealización y la satisfacción de desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio, y establecer políticas éticas y comportamientos socialmente responsables en un entorno organizacional flexible que incorpore a la gestión de su talento aspectos como el desarrollo del liderazgo y de competencias con el fin de lograr que los servidores adquieran habilidades múltiples y estén en continuo proceso de aprendizaje.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado – UBPD, planea su estrategia en materia de talento humano para el periodo 2020-2021, tanto en el nivel central como territorial, a lo largo de todo el ciclo laboral del servidor, cuyo fin último es poder llegar a través de diferentes medios que se canalizan en cinco (5) grandes ejes que a su vez se desarrollan a través de planes y actividades así:

1. Planeación del Talento Humano
2. Gestión del Rendimiento y Desarrollo
3. Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.
4. Organización Administrativa
5. Política de Cuidado

Lo anterior se sustenta en lo ordenado por el Decreto 1393 de 2018 que en su artículo 16 numeral 1, establece como una de las funciones principales de la Subdirección de Gestión Humana la de liderar el diseño y estructuración del plan estratégico de gestión humana de la UBPD, teniendo en cuenta procesos de cultura, clima laboral y desarrollo humano integral.

De igual manera este Plan Estratégico tiene su base en el primer proceso de transformación denominado “La UBPD construye relaciones de confianza con los actores interesados en su labor”, cuya actividad para su ejecución en lo que corresponde a la Subdirección de Gestión Humana está definida a través de el diseño e implementación del Plan Estratégico de Gestión Humana, que incluye: el Plan de Bienestar, Plan Estratégico de Cuidado y Plan de Capacitación teniendo en cuenta aspectos territoriales y enfoques diferenciales.

Esta estrategia busca integrar todas las actividades en materia de talento humano para una efectiva gestión institucional que promueva el cumplimiento del mandato misional a través del desarrollo de procesos eficientes,

transparentes y oportunos en el marco del principio de humanidad que nos rige, que en materia de talento humano se orienta a no discriminar, a prevenir y aliviar el sufrimiento de los servidores en el marco de sus funciones, a definir un propósito de cuidado propio y del otro, a proteger y adoptar medidas que protejan la vida y la salud, a efectuar acciones que procuren garantizar el respeto de cada persona, favorecer la comprensión mutua, la amistad y la cooperación, a entender que existen formas diferentes de comunicarnos y mejorar nuestras actividades diarias para compartir y mejorar los procesos de integración.

Estos cinco grandes ejes que se alinean con los objetivos estratégicos de la Unidad, buscan reafirmar el compromiso de la UBPD en cuanto a mejorar los procesos donde esté involucrado el talento humano.

El Plan Estratégico busca el desarrollo del talento humano y traza las directrices educativas y de bienestar laboral y formula los programas a desarrollar durante el periodo 2020 -2021 en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los servidores públicos de la Unidad, algunos de ellos que se desarrollarán a través de sus propios planes.

Así mismo formula las actividades que llevará a cabo la UBPD en materia de gestión del talento humano interno, el cual será divulgado a través de la inducción y reinducción, intranet, correo electrónico entre otros, permitiendo efectuar un seguimiento a cada uno de los programas establecidos dentro de los 5 ejes estructurados.

### **3. OBJETIVO**

Planear, implementar y evaluar la gestión del talento humano de la UBPD, a través de diferentes estrategias en el marco del ciclo laboral del servidor, de tal manera que contribuya al mejoramiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores de la UBPD, su bienestar, cuidado y calidad de vida, así como obtener procesos estandarizados y transparentes de la gestión administrativa del talento humano de la UBPD.

#### **3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Mejorar la calidad de vida de los servidores de la UBPD a través del desarrollo y ejecución del plan de bienestar social y estímulos y valores de la entidad.
- Establecer una cultura de prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través de la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer los conocimientos y competencias de los servidores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la UBPD.
- Brindar los elementos necesarios para la gestión del rendimiento laboral de los servidores de la UBPD
- Administrar el ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la UBPD, a través del plan de vinculación, manuales de funciones y estructura de la planta de personal.
- Generar mecanismos que mejoren los canales de comunicación, cuidado y autocuidado de los servidores
- Ayudar a la UBPD a alcanzar sus objetivos y realizar su misión a través de servidores bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los servidores en el trabajo.
- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias requeridas por la UBPD
- Retener a los servidores
- Motivar a los servidores para que éstos adquieran un compromiso con la UBPD y se impliquen en ella.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

Armonizado con la dimensión de ambiente de control, este plan tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De esta forma se busca orientar el ingreso y desarrollo de los servidores, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El modelo MECI contempla como uno de sus componentes, el Ambiente de Control, el cual tiene como propósito, asegurar un ambiente de control que le permita a la UBPD, disponer de las condiciones mínimas para el ejercicio del control interno. Temas como el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, las responsabilidades individuales y el carácter estratégico del talento humano, se convierten en el corazón de esta propuesta.

El Decreto 289 de 2018, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura, Clasificación y remuneración de los empleos públicos de la UBPD, establece en su artículo 9 “ *Normas de administración de personal. Los empleados de la Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado (UBPD), se regirán, en lo que les sea aplicable, por las normas de administración de personal contempladas en los Decretos ley 2400 y 3074 de 1968 y en normas que los modifiquen, adicionen o reglamenten*”.

En este sentido, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015<sup>4</sup>, establece: “*Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
3. *Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos*”.

Por su parte el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 antes citado, establece: “*Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:*

1. (...)
3. *Talento humano*
4. *Integridad (...)*”

<sup>4</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Así mismo el artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, señala: “Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. (...)
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (...)

## 5. MISIÓN.

La UBPD establece como misión “Buscar humanitaria y extrajudicialmente a las personas dadas por desaparecidas en el contexto y en razón del conflicto armado para aliviar el sufrimiento de quienes buscan, y contribuir a la satisfacción de los derechos a la verdad y la reparación, como aporte a la construcción de paz”.

## 6. VISIÓN.

En 2024, la UBPD es la entidad del Estado colombiano que lidera la búsqueda humanitaria y extrajudicial dando respuesta oportuna y reparadora en un marco de relacionamiento basado en la confianza.

## 7. DIAGRAMACIÓN.

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020-2021			
POLITICA DE CUIDADO Es transversal a todos los procesos de la Subdirección de Gestión Humana			
Planeación del Talento Humano	Gestión del Rendimiento y Desarrollo	Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Organización Administrativa
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan de Vinculación Ingreso, permanencia y retiro</li> <li>➤ Situaciones Administrativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modelo de seguimiento servidores</li> <li>➤ Incentivos</li> </ul>	1. Plan de Bienestar Social y Estímulos: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Área de Protección de Servicios Sociales. (seguridad social, salud, social, cultural y recreación)</li> <li>➤ Área de Calidad de Vida laboral (Clima laboral, cultura, sensibilización y</li> </ul>	Planes de Acción, Seguimiento líneas de calidad y gestión, Mapa de Riesgos, Riesgos de Corrupción, Planes de mejoramiento, Auditorías, Contratación del PAA, Ley de Transparencia, Gestión documental historias laborales y
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistema de Información de Empleo Público – SIGEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modelo de seguimiento directivos y asesores con personal a cargo</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manual de Funciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan de Capacitación</li> </ul>		



<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proceso de Nómina y Seguridad social.</li> <li>➤ Comisiones de Servicio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inducción</li> <li>• Reinducción</li> <li>• Capacitaciones</li> </ul>	<p>comunicación interna – valores de la UBPD, gerencia del cambio, pre pensionados, preparación laboral asistida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST</li> </ul>	<p>generales, Supervisión, organización PAC PQR Certificados contractuales Gestión de la Información</p>
---	--	--	--

## 8. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Planeación del Talento Humano contribuye al proceso de dirección estratégica y de calidad de la UBPD, toda vez que aporta los medios para alcanzar los resultados esperados del proceso de planificación de sus procesos, aportando cultura organizacional, clima laboral y desarrollo.

La Planeación estudia las necesidades de talento humano contrastándolas con la capacidad interna y determinando las acciones que se deben emprender para cubrir las necesidades, de acuerdo con los recursos existentes.

### 8.1. Plan de Vinculación

El Plan de Vinculación contempla el proceso de selección, confiabilidad y vinculación a la planta de personal de la UBPD.

A través de esta estrategia contenida en el Plan de Vinculación, se busca vincular al mejor talento humano, mediante herramientas de selección objetivas que permitan identificar al candidato con mejores competencias y vocación de servicio requerido para articular su desempeño con los objetivos institucionales de la UBPD.

Se propone como meta para el año 2020:

- a) Adoptar un procedimiento de entrevista de retiro de los servidores de la UBPD para documentar y efectuar planes de intervención o mejoramiento al interior de la UBPD.
- b) Con fundamento en el Artículo 2º parágrafo 2º del Decreto 1395 de 2018, proveer la planta de personal de 522 servidores para el primer semestre del año 2020.

### 8.2. Situaciones Administrativas

La Subdirección de Gestión Humana tiene a su cargo la asesoría y elaboración de los actos administrativos inherentes a las diferentes situaciones administrativas de los servidores públicos, tales como ingreso, comisiones de servicios, licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, luto, no remuneradas, retiro, vacaciones, permisos personales, de educación y docencia entre otros, los cuales son suscritos por el representante legal o su delegado en la materia conforme a la Resolución No 073 de 2019.



Esta actividad contempla como meta la organización de bases de datos de las situaciones administrativas que se presentan al interior de la UBPD para su revisión y monitoreo permanente propendiendo siempre por apoyar a los servidores en sus actividades individuales como contraprestación al eficiente servicio público.

### **8.3. Sistema de Información de Empleo Público – SIGEP.**

Este sistema virtual es alimentado siguiendo los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. La UBPD inició en el año 2018 implementando esta forma de organización de la información del talento humano, lo cual se unificó con un sistema de nómina cuyo aplicativo es SIGEP.

Mensualmente se actualiza esta plataforma conforme a las vinculaciones efectuadas a su planta de personal, validando las hojas de vida, haciendo seguimiento a la incorporación de las declaraciones de bienes y rentas, y demás datos incorporados directamente por los servidores de la UBPD.

Como meta 2020 se tiene previsto actualizar todas las hojas de vida de los servidores en esta plataforma para el control y seguimiento transparente de cualquier ciudadano.

### **8.4. Manual de Funciones.**

En el año 2018 se inició el proceso de organización de los Manuales de Funciones, conforme se fueron vinculando los servidores a la planta de personal. Para la vigencia 2020 se irán revisando y organizando las fichas inherentes a los cargos pendientes de proveer y las necesidades del servicio de cada una de las áreas de la UBPD, y se efectuará una revisión final en el 2021, una vez se finalice el proceso de vinculación de la totalidad de la planta de personal.

### **8.5. Proceso de Nómina.**

En el año 2018 se inició el proceso de migración y liquidación de la nómina de personal a través del software de nómina SIGEP. Para la vigencia 2020 se estabilizará el proceso de cargue y organización para la expedición de certificados digitales a través del software de nómina, sistema que se ha venido parametrizando acorde con el régimen salarial de la UBPD hasta lograr su máxima estabilización, permitiendo mayor agilidad en la revisión de la nómina y el registro de novedades.

Este proceso también tiene a su cargo el pago de la seguridad social y parafiscalidad de la nómina, así como la organización administrativa de los recursos de pago de incapacidades médicas de los servidores.

### **8.6. Comisiones de Servicios**

Si bien corresponde a una situación administrativa, esta tiene un procedimiento expedito regido por la Resolución No 354 de 2019, la cual contempla el procedimiento a seguir desde la solicitud de la comisión, reconocimiento, pago de viáticos y tiquetes, prorrogas, cancelaciones, y legalizaciones de las comisiones por los servidores públicos y contratistas de la entidad.

La Subdirección de Gestión Humana lleva registro y control de los CDPs expedidos del contrato de tiquetes y viáticos, así como registro de las comisiones de servicio otorgadas.



Para el año 2020 se tiene como meta actualizar la Resolución No 354 de 2019 con la curva de aprendizaje obtenida en el año 2019 haciendo más rigurosa la planeación, solicitudes y legalizaciones, así como llevando un control más estricto del proceso de legalización de las mismas, lo cual facilitará los procesos financieros y de organización administrativa.

Así mismo se tiene previsto hacer uso de la plataforma SIIF ofrecida por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y buscar software que permita mejorar la operación de la organización de las comisiones siempre que cumplan con las necesidades de la UBPD

## **9. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y DESARROLLO**

El desempeño de los servidores de la UBPD, establece una conexión entre el cumplimiento de sus funciones y las metas individuales propuestas, alineadas con las metas de la entidad. Esta conexión se cobija y proyecta bajo el desarrollo de las herramientas adoptadas para gestionar mayor organización y capacidad de los servidores, en aras de conseguir un mayor impacto en las metas propuestas.

### **9.1. Gestión del Rendimiento Laboral**

Evaluar el rendimiento de los servidores públicos es un instrumento para mejorar el recurso humano y un insumo de los planes que adopta la UBPD. Aquí se valora y califica el desempeño de un servidor en el marco del propósito principal, de las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas. Para el año 2020 se espera obtener el modelo de gestión para todos sus servidores del nivel asesor, profesional, técnico y directivo.

### **9.2. Incentivos**

Busca presentar una propuesta que aunada a la gestión del rendimiento de los servidores, otorgue incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la selección de los mejores servidores de la UBPD.

### **9.3. Plan de Capacitación y Formación**

Este Plan busca estimular el conocimiento y las competencias, así como entrenar a los servidores en aquellas actividades necesarias para el ejercicio de sus funciones. De igual manera contempla la inducción dentro del proceso de vinculación y la reinducción de actualización de los lineamientos de la UBPD.

Esta estrategia que se desarrolla a través del Plan de Capacitación – PIC de la UBPD, busca contribuir al fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades de los servidores, promoviendo su desarrollo integral, que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes escenarios en que se relaciona la UBPD para el cumplimiento de su misión.

Cada año conforme a las necesidades de formación y capacitación se actualizarán las necesidades para los servidores de la UBPD, tales como capacitaciones misionales, estratégicas y de entrenamiento y competencias con especial énfasis en materia de cuidado como eje transversal del cumplimiento de la misión que nos corresponde.

Se efectuará contratación para llevar a cabo las capacitaciones y se buscarán alianzas estratégicas con entidades del estado. De igual manera se llevará a cabo estrategia de formadores internos al interior de la

UBPD. De acuerdo con las necesidades de capacitación, se revisará el presupuesto asignado, cuáles son las de carácter transversal más importantes y las necesarias para el cumplimiento y ejercicio de la función. En lo que corresponde al talento humano se hará énfasis en capacitaciones y talleres de cuidado emocional.

## 10. GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES

La UBPD se interesa no solo en la gestión del desempeño y desarrollo de quienes laboran en ella, sino en otorgarles estímulos e incentivos, espacios de esparcimiento que mejoren sus relaciones humanas, el clima laboral, la salud entre otros factores que afectan a la persona, todo ellos sustentado en los valores que se definan para la UBPD.

### 10.1. Plan de Bienestar Social y Estímulos

A través de las estrategias que se definan en el Plan de Bienestar Social y Estímulos resultado del proceso de evaluación y encuestas con todos los servidores públicos, se busca programar acciones y actividades, destinadas a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de sus colaboradores, así como a estimular y resaltar las actividades adelantadas por sus servidores en compañía de sus familias. Este plan contempla:

#### 10.1.1. Área de Calidad de Vida Laboral

Comprende todas aquellas actividades enfocadas al desarrollo profesional, personal y organizacional que pretenden mejorar el clima laboral. Para el año 2020 se trabajará así:

- a) **Clima laboral:** Aquí encontramos estrategias como el teletrabajo y el horario flexible como estrategia de clima laboral, incentivo y mejoramiento de las condiciones de vida y la Valoración del Clima laboral para saber cómo vamos en esta materia, la cual se lleva a cabo cada dos años. También encontramos las reuniones de áreas para proyección y metas y los estímulos para todos los servidores públicos de la UBPD como el día libre de cumpleaños, el reglamento para el uso de la bicicleta y los descansos posteriores a una comisión de servicios.
- b) **Cultura, Sensibilización y Comunicación interna:** Aquí se trabajará todo lo concerniente a los valores del servidor público de la UBPD, adoptando un proceso de participación y sensibilización previo.
- c) **Gerencia del Cambio:** Se liderará estrategia a través de los grupos primarios, ejecutivo e itinerantes para desarrollar el trabajo en equipo y la comunicación interna, e informar las metas y logros de la UBPD.
- d) **Plan de Preparación para el retiro del servicio y Pre pensionados:** Busca orientar y fortalecer competencias de los servidores de la UBPD, con miras a planear el retiro laboral, ya sea como consecuencia de una pensión, de una enfermedad o de un despido entre otros. En el 2020 se brindará asesoría de los diferentes fondos de pensiones, para la construcción de la Historia Laboral, como prioridad los servidores que están a 3 años de cumplir requisitos de pensión.

### 10.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales

Comprende dos ítems:

a) **Seguridad social integral:**

- **Salud:** Donde encontramos la semana de la salud, exámenes médicos de ingreso, periódicos, vacunación, y hábitos saludables, como talleres de cocina, pausas activas y campañas de prevención y promoción de la salud.
- **Social:** Corresponde a la organización de espacios para empresas de salud, vivienda, cultura y educación entre otros, para lo cual se efectuarán alianzas con corporaciones bancarias, de vivienda, para temas de préstamos, libranzas, servicios de salud y el envío de mensajes en fechas especiales.
- **Cultural:** Feria de Arte y Manualidades, gastronómica, en las cuales se busca promover e involucrar a los servidores públicos y sus familias.

b) **Recreación:** Esta actividad comprende: Vacaciones recreativas, Día del servidor, torneo de bolos, día de la familia, celebración día de los niños -Halloween, y celebración de fechas especiales entre otras.

### 10.2. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, en el año 2019 se dio inicio a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con el Plan de trabajo autorizado por la Dirección General. Este programa se integra con el sistema de calidad de la UBPD y con los Planes de Bienestar Social y Estímulos, Capacitación y Cuidado.

De igual manera este programa contempla el seguimiento a las actividades propias de los Comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral al interior de la UBPD.

Para el año 2020 se implementarán las acciones de mejora derivadas de la auditoría interna y la continuidad de la implementación del sistema.

### 10.3. Política de Cuidado

La UBPD ha venido desarrollando algunas estrategias cuyo enfoque es obtener una política y una estrategia amplia de cuidado al interior de la Unidad, tales como comunicación para la paz, consultoría de cuidado y lineamientos de seguridad de los servidores. Para el año 2020 se espera formalizar la política de Cuidado para la UBPD que se desarrollará a través de un Plan Estratégico de Cuidado, documentos que recogerán el quehacer en materia de cuidado desde el nivel institucional, de equipos e individual para todos los servidores de la UBPD.

## 11. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

La Subdirección de Gestión Humana, adicional a su trabajo de prevención y promoción del bienestar, seguridad y salud de los servidores, cuyo centro son los servidores de la UBPD, tiene a su cargo tareas administrativas



que permiten procesos de control, medición y seguimiento de las diferentes actividades que se llevan a cabo desde la Secretaría General – Subdirección de Gestión Humana, tales como los planes de Acción, seguimiento líneas de calidad y gestión, mapa de riesgos de corrupción, planes de mejoramiento, auditorías, contratación del Plan Anual de Adquisiciones, Ley de Transparencia, Archivo, Supervisión contractual y organización de PAC, atención de PQR entre otros aspectos.

De igual manera a través de la gestión de la Información se busca robustecer las bases existentes que permitan suministrar información consolidada y oportuna de la gestión del talento humano de la UBPD.

## 12. RESPONSABLE

El responsable del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la UBPD, es el Subdirector (a) de Gestión Humana. No obstante, la aprobación se hará a través del Comité de Gestión con la participación de todo el equipo Directivo y Asesor.

## 13. COBERTURA

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene una cobertura para todos los servidores de la UBPD y sus familias. Aquellas actividades que motiven la participación y el compromiso y que no generen costo económico para la UBPD, se harán extensivas a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión, así como los reconocimientos que se efectúen de manera general a quienes laboran al servicio de la UBPD.

## 14. MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Los mecanismos de consulta y difusión de este Plan, será a través de la publicación en la intranet, el programa de inducción y reinducción, correo electrónico, consulta física en la Subdirección de Gestión Humana, diferentes actividades de talento humano.

## 15. EVALUACION DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la gestión del talento humano son los siguientes:

- a) Matriz de Seguimiento que permita observa el cumplimiento de las diferentes actividades aquí plasmadas
- b) Seguimientos y auditorías internas
- c) Informes del Plan de Vinculación.
- d) Indicadores del Plan de Bienestar Social y Estímulos
- e) Indicadores del Plan de Capacitación
- f) Cubrimiento en materia de Cuidado

## 16. BIBLIOGRAFIA

- Decreto 2400 de 1968 y concordantes
- Decreto 1499 de 2017
- Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



- Decreto 1072 de 2015 y sus modificaciones “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo”.
- Decretos de planta y estructura
- Normas concordantes

## 17. VIGENCIA

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene una vigencia 2020-2021, armonizado con el Plan Estratégico de la UBPD, que tendrá revisión y actualización en el 2021 por el Comité de Gestión.

Proyectó: Andrea Carrasco - Subdirectora de Gestión Humana.

Revisión: Andrea Carrasco–Subdirectora de Gestión Humana.

Aprobó: Miembros del Comité de Gestión